

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Автор Невзоров С.Г., доцент кафедры Государственного и муниципального управления

Наименование дисциплины: Б1.В.10 Государственная кадровая политика и механизм ее реализации

Цель освоения дисциплины:

- формирование у студента комплекса знаний, включающих изучение интегративных, сущностных черт, тенденций развития кадрового состава занятого населения страны, обуславливающих эффективность приоритетных направлений кадровой политики с учётом её региональной специфики.

1. Требования к результатам освоения дисциплины:

Индекс и содержание компетенции	Знания	Умения	Навыки и (или) опыт деятельности
ПК-21 – знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно- профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Этап 1: - Основные методы измерения трудового потенциала общества, организации работника, основные направления государственной кадровой политики, её взаимосвязь с кадровой политикой организации; - Основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики на государственной (муниципальной) службе; Этап 2: - Понятие и содержание кадровой работы в государственных (муниципальных) органах; - Статус, типовой	Этап 1 : - Осуществлять кадровый контроллинг, кадровое планирование персонала, прогнозировать потребности в персонале, планировать высвобождение персонала; - Использовать полученные знания в управленческой (служебной) практике; - Применять, совершенствовать и участвовать в разработке нормативных документов, определяющих процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие в организации и вне ее (положения, административные и должностные регламенты);	Этап 1: - Понятийно- категориальным аппаратом, навыками расчёта баланса трудовых ресурсов, навыками планирования и прогнозирования, использования рабочей силы с учётом региональной специфики; - Навыками работы с нормативными документами, регламентирующими профессиональную служебную деятельность государственного служащего; Этап 2: - Навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, способных привести к конфликту интересов на государственной службе;

	<p>состав и организационно-функциональное содержание должностных регламентов;</p> <p>- Роли, функции и задачи современного государственного и муниципального служащего.</p>	<p>Этап 2:</p> <p>- Составлять, согласовывать и исполнять административные (в том числе должностные) регламенты;</p> <p>- Проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;</p> <p>- Организовывать мероприятия по привлечению, отбору и адаптации новых сотрудников;</p> <p>- Использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих;</p> <p>- Разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;</p> <p>- Планировать собственную карьеру и профессиональный рост.</p>	<p>- Навыками анализа и эффективного применения передового отечественного и зарубежного опыта в сфере кадровой работы;</p> <p>- Современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</p> <p>- Современными методами управления человеческими ресурсами;</p> <p>- Механизмы развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности повышения образования и роста;</p> <p>- Методами планирования служебной карьеры.</p>
--	---	---	--

2. Содержание дисциплины:

Раздел 1 Роль и значение государственной кадровой политики и механизма ее реализации в демократическом государстве

Тема 1. Основные понятия, структура и социальная обусловленность государственной кадровой политики

Тема 2. Зарубежный опыт проведения государственной кадровой политики

Тема 3. Кадровая политика и стратегия управления организацией

Тема 4. Особенности политики управления человеческими ресурсами на различных стадиях развития организации

Тема 5. Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития.

Тема 6. Методы реформирования организации в условиях ее кризиса. Особенности кадровой политики.

Тема 7. Кадровая стратегия как приоритетное направление кадровой политики организации.

Тема 8. Нравственная основа кадровой политики

3. Общая трудоёмкость дисциплины: 2 ЗЕ.